

# Fiche les GROUPEs .

## I. Introduction.

- Le groupe humaine se caractérise par :
  - Réunion de plusieurs personnes partageants objectifs communs ,
  - Tissant un reseau de relations interpersonnels spécifiques.
  - Ce reseau contribue a la constitution de la personne et a l'évolution de la société.

## II. Les groupes.

- Ils varient selon divers critères :
  - But , degré d'organisation , motivation , cohésion interpersonnelle , et TAILLE.

### A. Les grands groupes.

- Nb de participant dépasse les 10 personnes → Groupes naturelles (famille , age etc...) sont attribués d'office.
- Les groupes choisis ou constitué varient selon les activités (jeu , travail...)
- Chaque individu participe en meme temps a plusieurs groupes , et ceux ci composent les éléments de sa personnalité.

### 1. La formation du groupe.

- Elle se fait en plusieurs étapes :
  - Adhésion de chaque membre a un objectif commun.
  - Conformité a des normes , des regles de conduites .
  - Maintient d'un dynamisme ou participe gratification du succès.
- La cohésion d'un groupe se vérifie surtout par sa capacité de réponse a une situation hostile.

### 2. La vie du groupe.

- Elle se compose de 3 temps :
  - Naissance du groupe , porté par esprit novateur et :
    - Enthousiasme initial puis :
    - Installation de la routine et confrontation aux 1ères crises
    - Ces crises sont l'occasion de tester les capacité des participants a tolerer conflit.
    - Puis survient la dissolution du groupe , a cause d'un contexte défavorable , ou motif internes comme désorganisation ou mauvaise repartition des roles ou conflit leadership.
- La désafection des membres d'un groupe est la cause 1<sup>ère</sup> de la MORT d'un groupe.
- Car , appartenance au groupe est sécurisante mais cette appartenance peut se trouver remise en question pour des raison pas tj's évidentes , cela se traduit par :
  - Replit de l'individu sur lui meme , et distance au groupe.
- Certains indices de détérioration sont annonciateur : Absences pour motifs futils ou mensonger , critique etc...

### B. Les petits groupes.

- Groupe restreint (primaire) , limité a 7 ou 10 personnes max , reunis en situation de face a face.
- Les interaction se limitent a 2 modalité :
  - Chaque personne a une meme tache
  - Et celle de chaque personne avec les autres participants.
- Dans ptit groupe , tt le monde connaît tout les autres , et permet d'établir relation PERSO ce qui est interessant car :
  - Cré une appartenance solidaire des mb // enviro nat ou social .
  - Créé une unité psycho spécifique qui qualifie la communauté .

## III. La dynamique de groupe.

- Terme proposé par Kurt Lewin en 1944 , = Signifie une réalité humaine de 1<sup>ère</sup> importance , constitué par le groupe restreint.
- D'après Auguste comte au 19<sup>ème</sup> , la dynamique de g roupe ouvre le champ de la microsociologie et des sub-culture , domaine d'interet tant au plan politique , industriel que militaire.

### A. Les sources de la dynamique de groupe :

- Plusieurs facteur convergent pour lancer cette mode des ptits groupes :
  - Conditions sociales favorables (passion americaine des association)
  - Souci moderne de rendement
  - Inquiétude issue du succès du Nazisme allemand

- Préparatif militaire de l' époque
- Extension du fédéralisme démocratique privilégiant une dynamique de changement ciblé sur groupes humains naturels.

### **1.Enquêtes de terrain.**

- Enquete effectuée dans usine électrique près de Chicago , qui montre le rapport entre condition de travail et rendement professionnel .
- On voit que les relations interhumaines influent de façon importantes sur le rendement.
- Genre un groupe de 10 à 14 personnes a une vie propre etc...

### **2.La psychothérapie de groupe.**

- Au 19<sup>ème</sup> , le malade mental vu comme un « A-liénu » , un déraciné social coupé des liens sociaux et réfugié sur lui même.
- Son traitement consistait en une réadaptation sociale à travers l'action de petits groupes dans le but de définir les conditions dans lesquels la participation à des groupes devait amener à des modifications favorables de la structure de la personnalité.

### **3.La sociométrie.**

- Moréno cré le psychodrame , montre que la dimension sociale est une compo essentielle de perso , la personnalité étant conçue comme un ensemble de rôles sociaux (avec la possibilité de changer de rôle ).
- Chaque participant du groupe peut devenir l'agent thérapeutique des autres.
- Tout groupe humain a une structure affective informelle , qui détermine les comportements de chaque individu // aux autres et // à lui même.
- Sociométrie est une méthode d'analyse de ces interrelations , elle repose sur l'établissement d'un diagramme d'interactions.

### **4.Le centre de recherche sur les groupes.**

- C'est Kurt Lewin qui l'inventa , il vient de l'école de la Gestalt Théorie.
- Dans ses recherches , il privilégie l'étude , non plus des composants psychologiques unitaires , mais des ensembles , en configuration globale signifiantes , configuration // auxquelles se situent les individus et // auxquelles ils agissent.
- Il définit le champ psychologique de chaque sujet comme :
  - Une organisation spécifique
  - Une configuration des significations que les êtres , les situations, les choses ont pour lui.
- Il approche le groupe humain comme ensemble et un climat psychologique.

### **B.Organisation du groupe.**

- Tout groupe dispose d'une double détermination qui garantit son principe de survie.

#### **1.Le système externe.**

- Définit la position du groupe face à son environnement social et écologique , il le justifie dans ses rôles et fonctions et intègre les effets de la pression venant de l'environnement.
- Une pression peut être génératrice au départ et devenir perturbante sous l'influence de ces contraintes externes (trop fortes ou nocives).

#### **2.Le système interne.**

- Proviens des relations inter individuelles des membres et de la vie intime du groupe → S'articule de façon fonctionnelle autour de la notion de rôle (jeu de rôle , changement de rôle et détermination de rôle).
- L'expérience du groupe est un des fondements identitaires essentiels
  - L'identité du groupe n'est pas une structure figée mais une synthèse permanente et toujours nouvelle d'une tension entre la personne et ses rôles sociaux.
  - L'identité résulte d'un mouvement dialectique entre un processus d'identification aux rôles sociaux (par lequel se forme la personne dans ses réponses aux attentes) et la résolution de chaque identification nécessaire au changement de rôle et qui suppose la capacité basale de supporter l'absence d'identité.
- L'expérience du groupe est à chaque fois cet exercice constitutif d'identité.

#### **3.L'intégration identitaire.**

- La tension permanente entre les 2 composantes du « soi » , personne et rôle , s'exprime dans la disposition d'une certaine distance à l'égard des attentes des rôles.
- Car en effet , la réponse normative à ces attentes multiples implique :
  - Nécessité d'effectuer constamment l'interprétation des normes sociales (qui sont souvent contradictoires , irréalisables)
- On choisit donc , selon Goffman , une solution moyenne , la « Phantom Normalcy » .
- Les variétés de distance au rôle dans le groupe et leurs fluctuations participent à l'exercice des valeurs identitaires , à la connaissance de soi comme à celle de l'autre dans l'adoption d'attitude dans la dynamique de groupe.

- Ex : Dépressif , c'est une hypernormie social , excessive conformité , suridentification aux rôles , et accomplissement excessif des tâches.

### **C. La dynamique de groupe.**

- De Kurt Lewin en 1946 , qu'il suffit de confronter les participants de ces groupes avec les données concernant leur propre comportement et ses effets (en leur proposant une réflexion commune sur ces données) afin qu'ils complètent significativement leur formation sur :
  - Connaissance d'eux même.
  - Attitude des autres à leur égard.
  - Le comportement du groupe
  - Le développement des groupes en général.

#### **1. Le principe du T-Group.**

- C'est le centre actif et émotionnel de la formation .
- Et C'est :
  - Réunion de 8 à 10 participants sous la conduite d'un tuteur (supervise et donne objectif pédagogique).
  - Processus majeur de l'apprentissage se situe dans l'expérience vécue de la réunion de groupe.
- On invite les participants à réfléchir sur leurs comportements effectifs
- On porte l'attention sur l'ici et maintenant , en engageant la réflexion sur l'expérience actuelle et en le prenant comme point de départ de la conceptualisation.
- Ceci oblige à se décaler // rapport aux objectifs habituels , se confronter à l'image que se font de nous les autres et découvrir la nécessité du feedback.

#### **2. Le processus de changement.**

- → Changement personnel et social.
- Ce processus comporte une prise de conscience de l'importance du rôle social et de sa responsabilité avec un changement d'attitude dans le sens d'une meilleure collaboration et d'une amélioration des capacités de communication.
- Les valeurs finales de la dynamique de groupe :
  - Connaissance , liberté , démocratie.

### **D. Application au petit groupe d'apprentissage.**

Pour un fonctionnement optimal , on a 3 grands principes :

#### **1. L'adoption d'une cible commune .**

- La tâche à accomplir doit être claire , bien comprise , spécifique et de plus partagée et valorisée par tous. (volonté de dissiper l'obstacle → Energie de production).

#### **2. Une confiance relationnelle.**

- → Mise en place de relations interpersonnelles harmonieuses et franches , basées sur la confiance et le respect . → C'est le seul outil capable d'assurer la gestion de la frustration et une bonne communication → fournir l'énergie de la solidarité.

#### **3. Une bonne organisation du processus.**

- Gestion des horaires , autorité du leader , droit de parole , définition claire des rôles et des tâches de chacun.

#### **4. Un processus logique.**

- D'après Tuckman , le déploiement du processus se structure en 7 stades.
- Chaque étape se définit selon le mode de travail sur la tâche et les interrelations entre les membres du groupe.

<b>Stade</b>	<b>Caractéristique</b>	<b>Travail sur la tâche</b>	<b>Interrelation groupales.</b>
<b>Forming</b>	Prise de contact	Définition de la tâche	Alternance dépend/independ // autorité , attitude critique face aux autres membres du groupe.
<b>Storming</b>	Résistances et conflits	Expression émotionnelle.	Recherche de sa place , émergence de conflit de pouvoir et proximité des relations.
<b>Norming</b>	Cohésion et nouveaux rôles	Echange libre d'opinion	Chacun trouve son rôle , cohésion.
<b>Performing</b>	Performance	Apparition de solution	Connaissance et acceptation par le groupe des rôles de chacun.
<b>Resolving</b>	Fin du groupe , évaluation.	Évaluation du résultat	Évaluation de la participation de chacun et des interrelations.

#### **IV. Les conflits de groupe.**

- Le conflit se manifeste entre différents individus ou entre différents groupes et manifeste l'affrontement de tendance opposé.
- La base des conflits peut se situer dans :
  - Organisation , autorité , hiérarchie , statuts
  - Fonction , objectif , moyens , stratégie
  - Role , droits , devoirs ou norme.

##### ***A. Problématique de l'appartenance au groupe.***

- L'appartenance au groupe est motivé par participation a l'œuvre commune.
- Elle nécessite un minimum de sécurisation personnelle et la rencontre de l'autre est l'occasion d'une affirmation de soi , gage principal d'authenticité.
- La crainte du jugement de l'autre ou la peur du regard de l'autre s'équilibre avec le besoin d'être accepté par l'autre et le souci de conformité aux attentes des membres.
- Cette attention portée a la norme ne doit pas effacer toute créativité personnelle , nécessaire au dynamisme de groupe.
- Il faut faire attention aux stratégies de séduction qui peuvent amener la déception et la dépression.
- L'affirmation de soi qu'implique l'authenticité , exige de savoir surmonter sa propre sensibilité sociale.

##### ***B. Perturbations tenant aux réactions interindividuelles.***

- Relations entre individu ne dépendent pas seulement d'eux même , mais aussi des relations entre eux.
- Le conflit peut porter sur les idées émises par l'un des membres ou sur l'idéologie du groupe etc...
- Chacun manifeste tour a tour le désir de dominer , d'où les attitudes consistant a se valoriser , a impressionner ou encore a compenser son infériorité , c'est a dire « diviser pour mieux régner ».
- De ces réactions a une situation , des comportements peuvent devenir gênant pour la dynamique de groupe ( Bruyants etc..) , le fonctionnement d'un groupe en « résistance » , à la difficulté ne peut dépasser le niveau du maillon le plus faible.
- On doit également tenir compte des conflits de personnes qui s'enracinent dans les relations « empathiques » , principe basal d'affinité-hostilité.
- Ce principe fonde la relation de sympathie ou celle d'antipathie , et engage toute relations dans l'alternative de la confiance ou de la méfiance , de l'adhésion ou du rejet.

##### ***C. Troubles de la communication.***

- Ils constituent un motif important de tension et de conflit de groupe.
- La communication est une structure composite faite de : Codage et de Transmission d'un message.
- Les problèmes peuvent alors provenir :
  - Anomalie du message → distorsion , lacune , manque de clarté.
  - Perturbation de la transmission : Altération du codage , difficulté d'expression (peur des autres).

#### **V. Conflits de leadership.**

- Il porte sur le leader , le rôle de leader et la personne qui l'assume , sont la manifestation d'un besoin d'auto-organisation , de cohésion et d'identité groupale.

##### ***A. Pluralité des fonctions de chef.***

- Elles sont multiples :
  - Informative : Maintenir la motivation du groupe , organisation , méthodes.
  - Normatives : Idéologie , valeurs du groupe , où la fonction du chef est la prise d'initiative structurantes.
  - Evaluative : Critique et visant a maintenir la cohésion du groupe en s'occupant d'assurer une considération de chaque membre.
- Le chef doit savoir remplir les rôles issus de ces fonctions pour guider le gpe vers ses objectifs . Sa défaillance dans l'un de ses rôles forme des motifs de conflits .

##### ***B. Conflit de personne.***

- Le conflit pour le leadership manifeste la convoitise du prestige de la responsabilité , mais peut porter aussi sur les difficultés a assumer le rôle de leader.
- Le leader doit admettre l'idée d'être contesté et accepter l'agressivité et la convoitise.
- Une décision n'est jamais celle de tous les membres , d'où la nécessité de travailler avec un petit groupe de délégué.
- Pour minimiser frustration , chef doit expliquer les motifs de la décision.

##### ***C. Conflits d'objectifs.***

- L'objectif traditionnel du gpe de type « démocratique » , associe plusieurs critères :
  - Un gpe soudé , Diversité des activités , Bon climat émotionnel , Satisfaction des membres et performances élevées et stables

Le déficit d'un ou plusieurs de ces objectifs remet en question le chef du groupe et motive la compétition pour le leadership.

## **VI. Conclusion.**

- La dynamique de groupe est un processus fort, régi par des lois, mais surtout un superbe outil de travail et d'action sur soi-même. Elle met l'accent sur l'importance pour l'être humain, d'un effort à engager sur soi-même, comme enjeu identitaire fondamental.